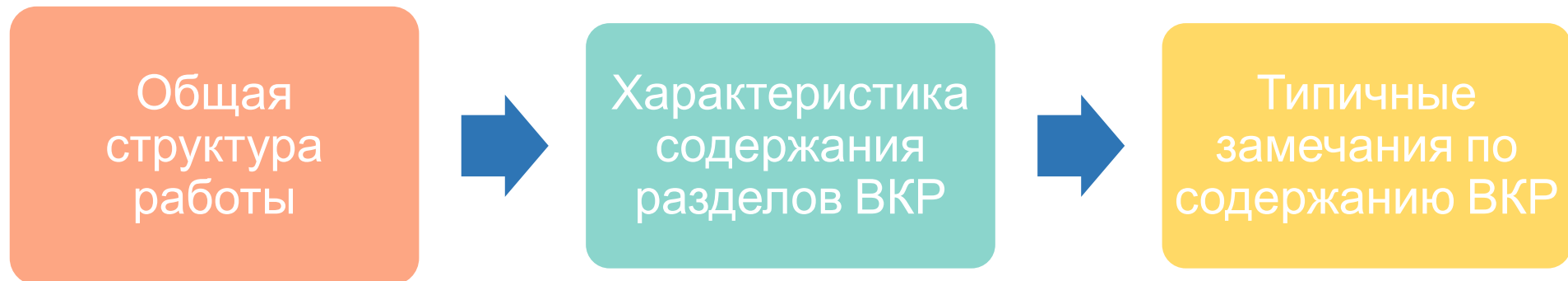


# Содержание разделов выпускной квалификационной работы

38.03.03 направление «Управление персоналом»

# Содержание разделов выпускной квалификационной работы

38.03.03 направление «Управление персоналом»





ВКР оформляется с учетом  
внутрифакультетского документа  
«Общие требования и рекомендации по  
оформлению рефератов, курсовых и  
выпускных квалификационных работ»

# Общая структура работы

# Общая схема подготовки ВКР

## ЯНВАРЬ

- ✓ консультация руководителя
- ✓ выбор темы ВКР
- ✓ определение плана, целей и задач ВКР

## ФЕВРАЛЬ

- ✓ сбор материала и подготовка теоретической части (1 главы)
- ✓ формирование списка литературы

## МАРТ- АПРЕЛЬ

- ✓ производственная и преддипломная практика
- ✓ сбор материалов для 2 главы, написание 2 и 3 главы
- ✓ подготовка отчета по практике, его защита

## МАЙ

- ✓ сдача госэкзамена
- ✓ доработка и оформление ВКР
- ✓ предварительная защита ВКР и получение допуска к защите
- ✓ подготовка доклада и слайдов

## ИЮНЬ

защита





# Типовая структура

Титульный лист

Аннотация

Индивидуальное задание

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

1.1 Теоретические основы рассматриваемой темы

1.2 Характеристика развития и современного состояния изучаемой проблемы

1.3 Методические подходы к исследованию и решению проблемы.

2 АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

2.1 Краткая характеристика исследуемой организации. Анализ результатов деятельности.

2.2 Анализ социально – трудовых показателей персонала организации. Анализ системы или технологии управления персоналом организации.

2.3 Диагностика проблем функционирования системы или технологии управления персоналом организации и их причин

3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ИЛИ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РАССМАТРИВАЕМОГО ОБЪЕКТА (ИЛИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЦЕЛОМ)

3.1 Обоснование и разработка проекта мероприятий, плана внедрения проекта

3.2 Оценка социальной и экономической эффективности проекта мероприятий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ (по усмотрению автора)

Общий объем ВКР – 60-65 страниц (без приложения)

# Тема ВКР: Совершенствование деловой оценки персонала (на примере ЗАО «Меридиан»)

Титульный лист

Аннотация

Индивидуальное задание

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

1.1 Деловая оценка персонала: понятие, задачи, методы

1.2 Опыт деловой оценки в отечественных и зарубежных организациях

1.3 Выбор методов анализа состояния деловой оценки персонала

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ЗАО «МЕРИДИАН»

2.1 Общая характеристика ЗАО «Меридиан»

2.2 Характеристика социально-трудовых показателей персонала ЗАО «Меридиан»

2.3 Характеристика процесса деловой оценки персонала ЗАО «Меридиан» и диагностика имеющихся проблем.

3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ЗАО «МЕРИДИАН»

3.1 Рекомендации по совершенствованию деловой оценки персонала ЗАО «Меридиан»

3.2 Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

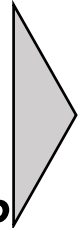
Пример типовой  
структуры ВКР

# Логическая взаимосвязь глав ВКР

## 1 ГЛАВА

(теоретическая)  
*как должно быть*

- ✓ основные категории, понятия, описание различных походов к решению проблем
- ✓ элементы, классификации
- ✓ методы, методики, этапы исследования проблемы



## 2 ГЛАВА

(практическая)  
*как есть в организации*

- ✓ краткая характеристика организации
- ✓ анализ социально-трудовых показателей деятельности организации
- ✓ анализ на основе материалов 1 главы по описанным в 1 главе методикам ситуации в организации, а также выявление имеющихся проблем



## 3 ГЛАВА

(рекомендательная)  
*как сделать так, чтобы то что есть, стало так, как должно быть*

- ✓ формирование перечня рекомендаций по устранению выявленных во 2 главе проблем
- ✓ описание рекомендаций с составлением плана –графика внедрения предложенных рекомендаций
- ✓ подготовка проекта по одной из рекомендаций
- ✓ оценка социальной и экономической эффективности предложенных рекомендаций



# Характеристика содержания отдельных разделов ВКР

# АННОТАЦИЯ

Библиографическое описание работы - это краткая аннотация на ВКР, в которой должна быть следующая информация: Фамилия, И.О. студента, тема, цель и объект исследования, полученные основные теоретические и практические результаты.

## **Пример аннотации**

*Васильева, Д.С. Совершенствование технологий кадровой работы в органах государственной власти (на примере Министерства социальных отношений Челябинской области): выпускная квалификационная работа/ Д.С. Васильева. Челябинск, 2013.*

*Цель исследования – проведение комплексного анализ действующей системы управления персоналом Министерства социальных отношений Челябинской области и выработка конкретных рекомендации по её совершенствованию с использованием современных кадровых технологий. Объект исследования – Министерство социальных отношений Челябинской области.*

*Выявлены проблемы применения технологий кадровой работы в органах государственной власти. Разработан проект документа по совершенствованию технологии процесса адаптации новых сотрудников. Осуществлен расчет эффективности внедрения данного проекта.*

*Характеристика работы: 70 стр., 4 приложения на 6 стр., 9 иллюстраций, 51 литературный источник.*

*Дата окончания работы: 04.06.2013.*

*Подпись студента*

### ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы на тему

Совершенствование процесса отбора персонала (на примере ЗАО «Меридиан»)

студенту группы УП-401

Ивановой Татьяне Ивановне

Теоретические, методические, практические вопросы для рассмотрения:

1. Рассмотреть теоретические основы отбора персонала.
2. Проанализировать процесс отбора персонала в ЗАО «Меридиан» и выявить имеющиеся проблемы.
3. Разработать рекомендации по совершенствованию процесса отбора персонала и оценить их предполагаемую социально-экономическую эффективность.

Научный руководитель \_\_\_\_\_

Студент \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

# Пример оформления индивидуальног о



*Руководитель ВКР выдает  
студенту индивидуальное  
задание на проектирование до  
начала практики.*

*В дальнейшем руководитель  
может уточнять задание в  
соответствии с условиями и  
результатами практики*

# ТИПОВАЯ СТРУКТУРА ВВЕДЕНИЯ К ВКР

- обоснование актуальности темы исследования;
- степень проработанности проблемы, краткий обзор литературы по теме;
- объект и предмет исследования;
- цель и задачи исследования;
- краткое описание структуры работы.

# СТРУКТУРА 1 ГЛАВЫ ВКР

п. 1.1. Что исследуем?

**теоретические основы рассматриваемой темы:** основные категории, основные аспекты, ее место в решении проблем управления персоналом и обоснование актуальности, характеристика предмета исследования;

п. 1.2. Как исследовали другие и чего достигли?

**исторический экскурс в развитие теории, систематизация точек зрения,** школ, течений, мнений на основе изучения литературных источников; характеристика степени изученности вопроса и выделение ниши для собственного исследования; характеристика и оценка достаточности нормативно – правовой базы;

п. 1.3 Как исследовать?

**краткая характеристика методов,** которые необходимо использовать для достижения цели исследования и информации, необходимой для выполнения анализа.

**Пример :**

**1 глава Теоретические основы деловой оценки персонала**

*п. 1.1. Что исследуем?*

1.1 Понятие деловой оценки, ее виды и функции.

*п. 1.2. Как исследовали другие и чего достигли?*

1.2 Опыт деловой оценки в отечественной и зарубежной практики

*п. 1.3 Как исследовать?*

1.3 Характеристика методов проведения деловой оценки

# СТРУКТУРА 2 ГЛАВЫ ВКР



Пишется на основе собранного во время производственной и преддипломной практики материала.

Во второй главе допускается минимум теоретического материала

Типовая структура 2 главы:

2.1 Краткая характеристика исследуемой организации. Анализ результатов деятельности.

2.2 Анализ системы или технологии управления персоналом организации. Анализ социально – трудовых показателей персонала организации.

2.3 Диагностика проблем функционирования системы или технологии управления персоналом организации и их причин.



# СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ 2 ГЛАВЫ ВКР

## организации. Анализ результатов деятельности.

- сведения об организации (наименование организации, адрес организации, ее отраслевая принадлежность и организационно-правовая форма)
- цели и задачи организации
- описание основной деятельности организации и ее назначение
- состав и назначение выпускаемой продукции, работ, услуг;
- организационная структура организации и ее характеристика
- краткая характеристика финансово-экономического состояния организации
- анализ результатов деятельности организации и оценка по основным показателям эффективности

## 2.2 Анализ социально – трудовых показателей персонала организации

**Анализируется динамика за последние 2 – 3 года**

- Динамика численности персонала по основным категориям
- Распределение персонала по возрасту
- Распределение персонала по уровню образования
- Расчет основных показателей, характеризующих движение персонала (коэффициент персонала по приему, по увольнению, текучесть кадров)

# СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ 2 ГЛАВЫ ВКР

## 2.3. Диагностика проблем функционирования системы или технологии управления персоналом организации и их причин.

раздел должен иметь **аналитический характер**, то есть содержать **критический анализ** исследуемых вопросов с последующим выявлением проблем и недостатков, а не только описание собранных документов.

в конце п. 2.3. должна быть таблица:

### Характеристика выявленных проблем в сфере .....

Выявленные проблемы	Характеристика выявленных проблем

# СТРУКТУРА 3 ГЛАВЫ ВКР



3 глава – это предмет защиты, поэтому она самая важная!!!

В 3 главе теории быть не должно!!!

Типовая структура 3 главы:

3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ИЛИ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РАССМАТРИВАЕМОГО ОБЪЕКТА (ИЛИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЦЕЛОМ)

3.1 Рекомендации по совершенствованию системы или технологии управления персоналом

3.2 Оценка социальной и экономической предложенных рекомендаций

# СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ 3 ГЛАВЫ ВКР

## 3.1 Рекомендации по совершенствованию системы или технологии управления персоналом

В начале п. 3.1 должна быть таблица:

Выявленные проблемы	Предлагаемые рекомендации
То, что выявили во 2 главе в ходе анализа (должны совпадать с перечнем проблем, описанных в п. 2.3.)	То, что предлагаете для решения проблем, причем рекомендации должны быть конкретными, чтобы их сразу же можно было внедрить

Внимание! Одну проблему может решать несколько рекомендаций, и наоборот, несколько проблем может решить одна рекомендация

Рекомендаций должно быть 4-5

Далее по пунктам даете характеристику предложенных рекомендаций. **Рекомендации должны быть очень конкретны, относятся к теме исследования и решать выявленные проблемы!!!!!!**

Одну из выбранных рекомендаций расписываете очень подробно, чтобы ее сразу же можно было внедрить. По ней необходимо разработать проект, а также план мероприятий.

### План мероприятий по внедрению рекомендации

Этапы внедрения рекомендации	Сроки или конкретные даты	Ответственные исполнители (и их должности)
1.Разработка положения о премировании персонала	До 01.06.2016	Иванов И.В., начальник отдела кадров
... ..		

# ЧТО ТАКОЕ ПРОЕКТ?

**Проект** – документ, регламентирующий внедрение рекомендации

 **Проект оформляется в виде документа выносятся в приложение. Он должен быть обязательно!!!!**

**На него обязательно должна быть ссылка в тексте работы!!!**

*Примеры проектов:* положение о премировании (если предлагаете вводить новые премии), положение об аттестации персонала (если совершенствуется аттестация) или другой документ. Проект выносятся в приложение.



# СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ 3 ГЛАВЫ ВКР

## 3.2 Оценка социальной и экономической эффективности предложенных рекомендаций

При подготовке этого раздела рекомендуется использовать учебное пособие:  
Кибанов А.Я. «Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации»



Важно в п. 3.2 проследить цепочку: проблема – рекомендация-эффективность, то есть ответить на вопрос: за счет чего будет достигнут экономический/социальный эффект.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении должны быть представлены выводы по работе в целом

Примерная структура заключения:

Актуальность темы исследования (1-2 абзаца)

Вывод по главе 1 (0,5 - 1 стр.)

Вывод по главе 2 (0,5 - 1 стр.)

Вывод по главе 3 (0,5 - 1 стр.)

Вывод по теоретической и практической значимости работы, области применения полученных результатов (1-2 абзаца)

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Должен содержать **не менее 50 ДОСТОВЕРНЫХ источников:**

- ✓ книги
- ✓ статьи из журналов
- ✓ источники из электронных библиотечных систем (Университетская библиотека онлайн, библиотека «Лань» и др.)
- ✓ официальные источники из сети Интернет (не допускается использование материалов с сайтов-банков курсовых и выпускных работ, например, <http://studentbank.ru>, <http://bibliofond.ru>, <http://allbest.ru/> и т. д.)

# ПРИМЕРЫ ОФОРМЛЕНИЯ ИСТОЧНИКОВ В СПИСКЕ ЛИТЕРАТУРЫ\*

Мильнер, Б. З. Теория организаций [Текст] : учебник / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 399 с.

Филиппов, Ю. В. Основы развития местного хозяйства [Текст] : учебник / Ю. В. Филиппов, Т.Т. Авдеева. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 250 с.

Соломанидина, Т. Организационная культура и климат: взаимозависимость и влияние на эффективность работы компании [Текст] / Т. Соломанидина // Управление персоналом. – 2005, - № 4 (111). – С. 55-58.

Титов, В.В. Трансфер технологий: учеб. пособие для заочного курса «Технологический менеджмент» [Электронный ресурс] / В.В. Титов. URL:<http://anataz.narod.ru/science/index.html>

\*См. подробнее: Общие требования и рекомендации по оформлению рефератов, курсовых и выпускных квалификационных работ

# ПРИЛОЖЕНИЯ

В приложение выносятся материал, иллюстрирующий текст работы или большой по объему и загромождающий текст, например:

- копии документов организации;
- анкеты и инструкции;
- вспомогательные иллюстрационные таблицы;
- Проектные документы и т.д.




**Каждое приложение оформляется с новой страницы и должно иметь ссылку в тексте работы**


# Типичные замечания по содержанию ВКР



# Типичные замечания по содержанию ВКР

 отсутствует связь между теоретической частью, практическим исследованием, предложенными рекомендациями, часто выявленные проблемы не обоснованы

*Например: Совершенствование организационной культуры на примере....: В первой главе не определены элементы и типы орг. культуры, во второй главе анализируются некоторые элементы, часть из которых не имеет отношения к организационной культуре.*

 список литературы оформлен неверно, не соответствует теме ВКР, подделан год издания, нет статей из периодических источников, источников из сети интернет и из электронных библиотечных систем. По факту теоретическая глава составлена по материалам из открытых источников, фактически достоверные источники не анализируются.

# Типичные замечания по содержанию ВКР

- ✓ несоответствие содержания текста работы заявленной теме
- ✓ в работе нет четкого и ясного определения основных понятий темы ВКР
- ✓ много ошибок в расчетах, при анализе данных, студенты не могут объяснить как был рассчитан тот или иной показатель
- ✓ отсутствует расчет экономического и/или социального эффекта предложенных рекомендаций
- ✓ в работе нет связи: проблема – рекомендация- эффективность, то есть ответа на вопрос: за счет чего будет достигнут экономический/социальный эффект, часто используется категория «производительность труда» применительно к персоналу, занятому предоставлением услуг (педагоги, муниципальные служащие и т.д.)